

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, PENDIDIKAN DAN PRESTASI
KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN
PADA PT. MISAJA MITRA PATI**

NASKAH PUBLIKASI



Disusun oleh :

FIRSTY CANDRA NOVITASARI

B100120379

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA
2016**

HALAMAN PERSETUJUAN

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, PENDIDIKAN DAN PRESTASI
KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN
PADA PT. MISAJA MITRA PATI**

(studi pada mahasiswi Universitas Muhammadiyah Surakarta)

PUBLIKASI ILMIAH

Oleh

FIRSTY CANDRA NOVITASARI

B100120379

Telah diperiksa dan disetujui untuk diuji oleh:

Dosen Pembimbing



NUR ACHMAD. SE., Msi

HALAMAN PENGESAHAN

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, PENDIDIKAN DAN PRESTASI
KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN
PADA PT. MISAJA MITRA PATI
(studi pada Mahasiswi Universitas Muhammadiyah Surakarta)**

Oleh

FIRSTY CANDRA NOVITASARI

B100120379

Telah dipertahankan didepan Dewan penguji




Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Muhammadiyah Surakarta

Pada hari jumat, 22 April 2016

Dan dinyatakan telah memenuhi syarat

Dewan Penguji :

- | | |
|--|---|
| 1. Nur Achmad, SE, Msi
(Ketua Dewan Penguji) | () |
| 2. Lukman Hakim, S.E, Msi
(Anggota 1 Dewan Penguji) | () |
| 3. Drs. Ma'ruf, MM
(Anggota 2 Dewan Penguji) | () |

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Muhammadiyah Surakarta



Dr. Triyono, SE., M.Si.

PERYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi dan sepanjang pengetahuan saya tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan orang lain, kecuali secara tertulis diacu dalam naskah dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Apabila kelak terbukti ada ketidakbenaran dalam pernyataan saya diatas, maka akan dipertanggungjawabkan sepenuhnya.

Surakarta, 22 April 2016

Yang menyatakan



FIRSTY CANDRA NOVITASARI

B100 120 379

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, PENDIDIKAN DAN PRESTASI
KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN
PADA PT. MISAJA MITRA PATI
(studi pada Mahasiswi Universitas Muhammadiyah Surakarta)**

FIRSTY CANDRA NOVITASARI

B100120379

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis

Universitas Muhammadiyah Surakarta

firstycandra@gmail.com

ABSTRAKSI

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh lingkungan, pendidikan, dan prestasi kerja secara parsial maupun secara bersama-sama terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Misaja Mitra cabang Pati.

Metode kuantitatif digunakan dalam penelitian ini. Data primer berupa kuesioner yang disebar langsung kepada karyawan PT. Misaja Mitra cabang Pati. Sampel penelitian diambil secara *simple random sampling* sehingga diperoleh sampel sebanyak 63 responden. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda.

Berdasarkan hasil uji t diperoleh variabel lingkungan kerja menunjukkan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, variabel pendidikan karyawan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan dengan nilai signifikansi $0,038 < 0,05$, variabel prestasi kerja karyawan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan dengan nilai signifikansi $0,022 < 0,05$. Variable lingkungan kerja, pendidikan karyawan dan prestasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Hasil koefisien determinasi (R^2) diketahui bahwa *Adjusted R square* (R^2) sebesar 0,382, berarti

variasi perubahan variabel produktivitas kerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel lingkungan kerja, pendidikan karyawan dan prestasi kerja karyawan sebesar 38,2%. Sedangkan sisanya sebesar 61,8% dijelaskan oleh variabel lain diluar model.

Kata Kunci : *Lingkungan kerja, pendidikan karyawan, prestasi dan produktivitas kerja karyawan*

ABSTRACT

The purpose of this study was to analyze the influence of the environment, education, and job performance partially or jointly on the productivity of employees at PT. Misaja Partners Pati branch.

Quantitative methods used in this study. The primary data of questionnaires distributed directly to employees of PT. Misaja Partners Pati branch. Samples were taken by simple random sampling in order to obtain a sample of 63 respondents. The data analysis technique uses multiple linear regression analysis.

Based on the results obtained by t test work environment variables shows that the working environment has a significant impact on employee productivity significance value $0.000 < 0.05$, employee education variables have a significant influence on employee productivity with significant value $0.038 < 0.05$, employee performance variables have a significant influence on employee productivity with significant value $0.022 < 0.05$. Variable working environment, employee education and job performance simultaneous effect on employee productivity with a significance value of $0.000 < 0.05$. The coefficient of determination (R^2) note that the adjusted R-square (R^2) of 0.382, meaning variation of the variable changes the employee's productivity can be explained by the work environment, employee education and employee performance of 38.2%. While the rest of 61.8% is explained by other variables outside the model.

Keywords: work environment, employee education, achievement and productivity of employees

1. PENDAHULUAN

Keberhasilan suatu organisasi bergantung pada produktivitas yang dimiliki baik secara perorangan ataupun tim didalam organisasi tersebut. Menurut Hasibuan (2010) produktivitas merupakan perbandingan antara keluaran dan masukan serta mengutarakan cara pemanfaatan baik terhadap sumber-sumber dalam memproduksi suatu barang atau jasa. Dari pemahaman diatas dapat dikatakan bahwa produktivitas menyentuh berbagai aspek dalam diri manusia seperti sikap, mental, etika dan keahlian sehingga dapat dijadikan sebagai pendorong dalam meningkatkan mutu untuk menjadi lebih baik setiap harinya. Produktivitas merupakan faktor yang sangat penting untuk kelangsungan perusahaan karena merupakan faktor kunci untuk dapat melakukan perbaikan setiap hari dan hanya tenaga kerja yang dapat meningkatkan produktivitas.

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang di emban atau yang menjadi tanggung jawabnya. Lingkungan kerja ini sendiri terdiri dari lingkungan kerja fisik dan non fisik yang melekat dengan karyawan sehingga tidak dapat dipisahkan dari usaha pengembangan kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif akan dapat tercipta apabila terdapat hubungan kerjasama yang baik antar individu dari semua elemen dalam organisasi dengan tidak memandang secara subyektif dan melihat dengan berbagai pertimbangan dalam keadilan.

Menurut Sukanto dan Indriyo dalam Khoiriyah (2009) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dalam bekerja meliputi pengaturan penerangan, pengontrolan suara gaduh, pengaturan kebersihan tempat kerja dan pengaturan keamanan tempat kerja. Sedangkan menurut Nitisemito dalam Khoiriyah (2009) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan. Menurut Sedarmayanti dalam Wulan (2011), menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Sedarmayanti (2009) menguraikan beberapa indikator dari lingkungan kerja fisik, sebagai berikut: penerangan/pencahayaan, temperatur/suhu udara, kelembaban, sirkulasi udara,

kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, pewarnaan, dekorasi, musik dan keamanan.

Pendidikan merupakan salah satu aspek penting yang harus diperhatikan dalam suatu instansi/organisasi, jika ingin bertahan dalam persaingan bisnis dewasa ini. Banyak instansi yang mengalami kegagalan dalam mencapai tujuan yang diharapkan, disebabkan para karyawan tidak mampu lagi bekerja secara efektif (berhasil guna) dan efisien (berdaya guna). Pada hakekatnya, program pendidikan dan pelatihan diberikan sebagai tambahan bagi upaya memelihara dan mengembangkan kemampuan serta kesiapan karyawan dalam melaksanakan segala bentuk tugas maupun tantangan kerja yang dihadapinya. Untuk itu, suatu organisasi atau instansi sebaiknya melakukan evaluasi secara kontinyu terhadap kebutuhan diselenggarakannya program pendidikan atau pelatihan tertentu bagi karyawan dalam lingkungan kerjanya.

Menyadari begitu pentingnya pengelolaan SDM dalam mencapai tujuan organisasi maka perusahaan dan pimpinan perlu meningkatkan perhatiannya terhadap karyawan dalam upaya meningkatkan prestasi kerjanya. Prestasi kerja karyawan sangat menentukan kemajuan suatu perusahaan. Hal ini menjadi kewajiban seorang pimpinan untuk dapat menciptakan suasana yang dapat mendukung terciptanya prestasi kerja yang tinggi dari karyawan. Prestasi kerja setiap karyawan dapat diukur dengan melihat kuantitas dan kualitas kerja yang telah dilakukannya. Hal ini di kemukakan oleh Rivai (2004) prestasi kerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuan.

PT. Misaja Mitra merupakan perusahaan yang bergerak di bidang pengolahan udang. Dengan kantor pusat berada di Jakarta yang resmi berdiri sejak tahun 1968. Memiliki tiga kantor cabang perusahaan yang berlokasi di Kabupaten Pati (Jawa Tengah), Kotabaru (Kalimantan Selatan), dan Tarakan (Kaliman Timur). PT. Misaja Mitra Pati diresmikan pada tanggal 19 April 1994 dan beroperasi dalam pengolahan udang segar dalam bentuk produk Head Less Block Frozen shrimp, Peeld Block Frozen Shrimp, PDO Nobashi Ebi, Frozen Shimp HO PDO Panko Ebi. PT. Misaja Mitra Pati merupakan perusahaan yang

memproduksi produknya sesuai pesanan dari pelanggan. Produknya-produknya yang dihasilkan di pasarkan di Jepang dan Eropa.

Berdasarkan uraian di atas, penulis mencoba untuk melakukan penelitian pada PT. Misaja Mitra Pati untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja yang ada pada perusahaan, pendidikan serta prestasi kerja terhadap produktivitas karyawan pada PT Misaja Mitra Pati. Berdasarkan penjelasan tersebut penulis mengambil judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja, Pendidikan dan Prestasi Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Misaja Mitra Pati”**.

2. METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian yang menggunakan metode kuantitatif. populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Misaja Mitra Pati sebanyak 625. Sampel penelitian sebanyak 63 responden dengan teknik pengambilan sampel *simple random sampling*. Metode pengumpulan data dengan kuesioner, studi pustaka dan observasi. Uji instrument menggunakan uji validitas yaitu product moment dan uji reliabilitas menggunakan *cronbach alpha* (α) > 0,60 (Nunnally dalam Ghazali, 2013). Sebelum dilakukan uji hipotesis terlebih dahulu dilakukan uji prasyarat analisis meliputi uji normalitas, dan multikolinearitas. Sedangkan uji hipotesis menggunakan analisis regresi berganda.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda dengan uji F, uji t, dan koefisien determinasi (R^2).

1. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda ini digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Adapun hasil dari analisis regresi linier berganda dapat dijelaskan sebagaimana terlihat pada tabel berikut.

Tabel 1
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	Koef. Regresi	t_{hitung}	$P\ value$
Konstanta	8.652	2.573	0.013
Lingkungan Kerja (X1)	0.372	5.012	0.000
Pendidikan Karyawan (X2)	0.363	2.118	0.038
Prestasi Kerja (X3)	0.181	2.347	0.022
R	0,642		
R-Squared	0,412		
F-Hitung	13.794		
Probabilitas F	0,000		

Sumber: Data primer diolah, 2016

2. Uji $R\ Square$

Uji R^2 digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Nilai *Adjusted- R^2* sebesar 38,2% sehingga dapat diinterpretasikan bahwa lingkungan kerja, pendidikan karyawan dan prestasi kerja karyawan dapat mempengaruhi produktivitas kerja secara efektif dan efisien sebesar 38,2%, sedangkan sisanya sebesar 58,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini misalnya kompensasi, gaji karyawan dan motivasi kerja karyawan.

3. Uji t

Berdasarkan hasil tabel tersebut dapat diketahui hasil uji t untuk variabel lingkungan kerja kerja diketahui nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $5.012 > 2,000$ dan dengan nilai signifikasi $0,000 < 0,05$. Berdasarkan hal tersebut maka H_0 ditolak yang berarti ada pengaruh yang positif yang sangat signifikan antara lingkungan kerja dengan produktivitas kerja.

Hasil uji t untuk variabel pendidikan karyawan diketahui nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $2.118 > 2,000$ dengan nilai signifikasi $0,038 < 0,05$. Berdasarkan hal tersebut maka H_0 ditolak yang berarti ada pengaruh yang positif yang sangat

signifikan antara pendidikan karyawan dengan produktivitas kerja. Hal ini menunjukkan bahwa pendidikan karyawan penting artinya bagi suatu organisasi, untuk dilaksanakan tenaga-tenaga kecakapan dan keahlian dalam bidangnya masing-masing maka telah menjadi keyakinan dalam tata personalia perlunya pendidikan.

Hasil uji t untuk variabel prestasi kerja karyawan diketahui nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $2.347 > 2,000$ dengan nilai signifikansi $0,022 < 0,05$. Berdasarkan hal tersebut maka H_0 ditolak yang berarti ada pengaruh yang positif yang sangat signifikan antara prestasi kerja karyawan dengan produktivitas kerja. Hal ini menunjukkan bahwa prestasi kerja karyawan merupakan factor penting dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

4. Uji Signifikansi Simultan (F)

Uji F diperlukan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan. Pada penelitian ini menggunakan *level of significant* $\alpha = 0,05$ dan diperoleh F_{hitung} sebesar 18,829. Berdasarkan data yang dihasilkan dari perhitungan SPSS, dapat diketahui bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $13,794 > 2,758$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ hal ini berarti menunjukan regresi yang fit untuk interpretasi.

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil tabel tersebut dapat diketahui hasil uji t untuk variabel lingkungan kerja diketahui nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $5.012 > 2,000$ dan dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Berdasarkan hal tersebut maka H_0 ditolak yang berarti ada pengaruh yang positif yang sangat signifikan antara lingkungan kerja dengan produktivitas kerja. Hasil ini menunjukkan bahwa jika lingkungan kerja yang harmonis akan semakin meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Lingkungan kerja fisik dalam suatu perusahaan merupakan suatu kondisi pekerjaan untuk memberikan suasana dan situasi kerja karyawan yang nyaman dalam pencapaian tujuan yang diinginkan oleh suatu perusahaan. Kondisi kerja yang buruk berpotensi menjadi penyebab karyawan mudah jatuh sakit, mudah stres, sulit berkonsentrasi dan menurunnya produktivitas kerja. Jika ruangan kerja

tidak nyaman, panas, sirkulasi udara kurang memadai, ruangan kerja terlalu padat, lingkungan kerja kurang bersih, berisik, akan berdampak pada kenyamanan kerja karyawan. Hasil penelitian ini didukung oleh Supardi (2003) lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Senata (2012) terdapat pengaruh antara lingkungan kerja dalam kategori cukup baik terhadap produktivitas kerja karyawan. Lingkungan kerja yang nyaman akan mengakibatkan karyawan akan semangat dalam bekerja karena setengah dalam sehari waktu mereka dihabiskan dalam lingkungan kerja tersebut. Lingkungan kerja yang nyaman akan dapat menimbulkan semangat dan kegairahan kerja karyawan. Memperhatikan kondisi lingkungan kerja karyawan berarti berusaha menciptakan kondisi lingkungan kerja yang sesuai dengan keinginan dan kebutuhan para karyawan sebagai pelaksana kerja pada tempat kerja tersebut. Kerja produktif tidak saja memerlukan keterampilan kerja, penemuan-penemuan baru untuk memperbaiki cara kerja, namun juga lingkungan kerja yang nyaman mampu menunjang kelancaran penyelesaian pekerjaan.

Hasil uji t untuk variabel pendidikan karyawan diketahui nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $2.118 > 2,000$ dengan nilai signifikansi $0,038 < 0,05$. Berdasarkan hal tersebut maka H_0 ditolak yang berarti ada pengaruh yang positif yang sangat signifikan antara pendidikan karyawan dengan produktivitas kerja. Hal ini menunjukkan bahwa pendidikan karyawan penting artinya bagi suatu organisasi, untuk dilaksanakan tenaga-tenaga kecakapan dan keahlian dalam bidangnya masing-masing maka telah menjadi keyakinan dalam tata personalia perlunya pendidikan. Pendidikan merupakan faktor penting dalam menentukan kemampuan kerja karyawan. Dengan latar belakang pendidikan pula seseorang dianggap akan mampu menduduki suatu jabatan tertentu. Hasil penelitian ini didukung oleh teori Hasibuan (2010) Pendidikan merupakan indikator yang mencerminkan kemampuan seseorang untuk dapat menyelesaikan suatu pekerjaan.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Moses (2012) menunjukkan bahwa pendidikan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Apabila suasana kerja mampu menempatkan jenis pendidikan yang tepat pada saat dan kondisi yang tepat pula maka akan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Dalam kaitannya dengan pengembangan karir, pendidikan yang memadai dan sesuai akan memungkinkan pekerja dapat mengembangkan kemampuannya untuk mencapai tujuan pribadi dan juga akan menjadi pertimbangan untuk pengembangan karir.

Hasil uji t untuk variabel prestasi kerja karyawan diketahui nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $2.347 > 2,000$ dengan nilai signifikansi $0,022 < 0,05$. Berdasarkan hal tersebut maka H_0 ditolak yang berarti ada pengaruh yang positif yang sangat signifikan antara prestasi kerja karyawan dengan produktivitas kerja. Hal ini menunjukkan bahwa prestasi kerja karyawan merupakan factor penting dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Semakin tinggi prestasi kerja maka akan semakin meningkatkan produktivitas kerja, sebaliknya jika prestasi rendah maka produktivitas kerja akan berkurang. Hasil ini didukung oleh teori Mangkunegara (2009), pada dasarnya prestasi adalah hasil yang telah dicapai dari suatu usaha yang dilakukan.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Rosyadah (2012) terdapat pengaruh antara prestasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Kinerja (prestasi kerja) merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuainya dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

5. PENUTUP

Kesimpulan

Variabel lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja. Hasil ini menunjukkan bahwa jika lingkungan kerja yang kondusif dan harmonis maka karyawan akan semakin termotivasi dan lebih bersemangat lagi untuk bekerja sehingga produktivitas kerja karyawan meningkat.

Variabel pendidikan karyawan berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja. Hasil ini menunjukkan bahwa pendidikan karyawan penting

artinya bagi suatu organisasi, untuk dilaksanakan tenaga-tenaga kecakapan dan keahlian dalam bidangnya masing-masing maka telah menjadi keyakinan dalam tata personalia perlunya pendidikan.

Variabel prestasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja. Hasil ini menunjukkan bahwa prestasi kerja karyawan yang tinggi akan semakin meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Keterbatasan Penelitian

1. Penelitian ini masih menggunakan alat analisis yang sama dengan penelitian terdahulu yaitu dengan regresi linear berganda dan pengukurannya menggunakan instrumen berupa angket, sehingga interpretasi hasil masih tidak jauh perbedaannya.
2. Metode pengumpulan data hanya menggunakan metode kuesioner sehingga dimungkinkan terjadinya bias responden.

Saran

1. Kondisi lingkungan kerja mempunyai pengaruh pada psikologi para karyawan, hendaknya setiap keadaan dapat selalu diperhatikan, khususnya di sekitar karyawan pada saat melaksanakan aktivitas, untuk mendapatkan sirkulasi udara yang baik membutuhkan ventilasi.
2. Dalam upaya untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan perlu mengembangkan dan menyediakan lingkungan kerja yang lebih luas, pembuatan tempat kerja yang terbuka agar udara bebas masuk dan ke luar secara lancar, memberikan pencahayaan yang jelas, menanam pohon di sekitar tempat kerja supaya menghasilkan udara yang sejuk, dan mengupayakan kerapian penyimpanan bahan baku, bahan jadi, dan fasilitas kerja.

DAFTAR PUSTAKA

Anis, M; Nandiroh, S; & Supriyanto, A. (2007). Usaha Peningkatan Produktivitas dengan Productivity Evaluation Tree (PET) Models. *Jurnal*

Ilmiah Teknik Industri, 5, 3, 106-112. http://eprints.ums.ac.id/816/1/jiti0503_02-OK.pdf. Diakses tanggal 2 April 2010.

Anoraga, P. 2005. *Psikologi Kerja*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.

Alex S. Nitisemito. 1991. *Manajemen Personalia: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Ghalia Indonesia.

Ardiana, I Komang, dkk. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.

Arikunto, S. 2010. *Prosedur penelitian : Suatu Pendekatan Praktik. (Edisi Revisi)*. Jakarta : Rineka Cipta

Djumransjah, H.M. 2004. *Pengantar Filsafat Pendidikan*. Malang, Bayumedia Publishing. Yogyakarta: Ekonomi YPKN.

Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS19*, Bandung: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Hasibuan, Malayu S.P. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

_____. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, Jakarta.

Herdiansyah, Rizki. 2011. *Pengaruh Pengalaman Kerja dan Tingkat Upah terhadap Produktivitas Pekerja di UD. Farley's Kota Mojokerto*. diunduh dari www.academia.edu.

Khoiriyah, Lilik, 2009. *Pengaruh Upah dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Aji Bali Jayawijaya Surakarta*, (online), <http://id.pdfsb.com/> diakses pada 6 Desember 2012.

Kartono. 2000. *Hygiene Mental*. Bandung: Mandar Maju.

Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya

Muladi, Wibowo. 2011. Pembelajaran Kewirausahaan dan Minat Wirausaha Lulusan SMK, Jurnal Eksplanasi. Fakultas Ekonomi Universitas Islam Batik Volume 6 Nomor 2 Edisi September 2011, 109-122.

Moses, M. 2012. Analisis Pengaruh Pendidikan, Pelatihan dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Pertambangan dan Energi Provinsi Papua. *Jurnal Media Riset Bisnis & Manajemen*, Vol. 12 No. 1 April 2012 pp.18-36

Notoatmodjo, Soekidjo. 2003. *Pendidikan Dan Perilaku Kesehatan*. Jakarta: Rineka Cipta.

Rosyadah, J. 2012. “Pengaruh Disiplin dan Penilaian Prestasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk Cabang Cirebon (Penelitian Pada Karyawan PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk Cab. Cirebon)”. *Skripsi*. Cirebon: Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Syekh Nurjati.

Samsudin, S. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit: CV. Pustaka Setia

Sedarmayanti. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Refika Aditama.

_____. 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Cetakan Ketiga. Bandung: CV. Mandar Maju.

- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia* Edisi Ketiga. Bagian Penerbit Sekolah Tinggi Ilmu
- Sugiyono, 2009. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*.
- Sulaeman, Ardika. 2014. *Pengaruh Upah dan Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Karyawan Kerajinan Ukiran Kabupaten Subang*. Trikonomika. Vol. 13, No. 1.
- Sunyoto, D. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS.
- Supardi. 2003. *Kinerja Karyawan*. Ghalia Jakarta.
- Sutrisno, Edy. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Cetakan Kedua. Jakarta: Kencana.
- Sutrisno, Edy. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Tarigan, Robinson. 2006. *Pengaruh Tingkat Pendidikan Terhadap Tingkat Pendapatan*
- Tuirere, Nitta, Verra. 2013. *Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Pada Balai Pelatihan Teknis Pertanian Kalasey*. Jurnal EMBA Vol.1 No.3, Hal. 10-19.
- Widhiastuti, Hardani. 2002. *Studi Meta-Analisis Tentang Hubungan Antara Stress Kerja Dengan Prestasi Kerja*. Jurnal Psikologi. 2002, NO. 1, 28 – 42.
- Wulan, Lucky, 2011. *Analisis pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan*, (online), http://eprints.undip.ac.id/26826/1/skripsi_MSDM_-_Lucky%28r%29.pdf diakses pada 6 Desember 2012.